

I 仕事と家庭の両立支援の取り組みについて

<育児休業制度>

問1 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。ある場合、子が何歳になるまで育児休業を取得できますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

育児休業制度の規定あり				育児休業の規定なし
2歳	2歳～3歳未満	3歳以上	2歳未満	
1	2	3	4	5

問2 貴事業所が把握している出産者、配偶者出産者及び育児休業取得者の人数をご記入ください。該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。

(1) 出産者(女性)、配偶者出産者(男性)の人数

(平成28年8月1日から平成29年7月31日までの間に、在職中に出産した女性及び配偶者が出産した男性)

出産者(女性)			配偶者出産者(男性)		
出産者計	うち有期契約労働者	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者	出産者計	うち有期契約労働者	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者(注)
人	人	人	人	人	人

注) 有期契約労働者は、次のいずれにも該当すれば育児休業制度の対象となります。

- ① 過去1年以上継続し雇用されていること
- ② 子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないとき

(2) 育児休業者数<男女別人数>

(1) の出産者及び配偶者出産者のうち、平成30年8月1日までの間に育児休業を開始した者(休業申出者を含む)

育児休業者(女性)		育児休業者(男性)	
女性育児休業者計	うち有期契約労働者	男性育児休業者計	うち有期契約労働者
人	人	人	人

問3 育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況について、最長取得期間(各種制度がある場合は、最長で子が何歳になるまで利用できるか)について、「1」～「6」のうち、該当する番号を1つ○で囲んでください。制度がない場合は「7」を○で囲んでください。

	制度あり						制度なし
	3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳まで)	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳まで)	小学校卒業以降も利用可能	
短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限	1	2	3	4	5	6	7
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	7
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6	7
事業所内保育施設	1	2	3	4	5	6	7
育児に要する経費の援助措置	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準ずる措置	1	2	3	4	5	6	7
在宅勤務・テレワーク	1	2	3	4	5	6	7

<介護休業制度>

問4 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。ある場合、介護休業期間の最長制度を定めていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

介護休業制度の規定あり	期間の最長制限を定めている	通算して93日(法定どおり)	1
		93日を超え6か月未満	2
		6か月	3
		6か月を超え1年未満	4
		1年	5
		1年を超える期間	6
	期間の制限はなく、必要日数取得できる		7
介護休業制度の規定なし			8

問5 貴事業所では、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかをどのように把握していますか。「1」～「5」について該当する番号を全て○で囲んでください。特に把握していない場合は「6」を○で囲んでください。

把握している	直属の上司等による面談で把握した	1
	自己申告制度等で把握した	2
	仕事と介護の両立等に関する従業員アンケートで把握した	3
	介護に関する相談窓口で把握した	4
	その他の方法で把握した	5
特に把握していない		6

問6 貴事業所では、仕事と介護の両立支援を目的として、どのような取組を行っていますか。また今後どのような取組を行う予定ですか。「1」～「10」について、該当する番号を全て○で囲んでください。特にない場合は「11」を○で囲んでください。

	現在行っている取組	今後行う予定の取組
介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整える(就業規則への明記など)こと	1	1
法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること	2	2
介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	3	3
介護に直面しているか否かに関わらず、全従業員あるいは一定の年齢層以上の従業員に対して、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	4	4
従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと	5	5
介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	6	6
介護の課題がある従業員に対して、経済的な支援を行うこと	7	7
制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	8	8
管理職に対し、仕事と介護の両立に理解を深める研修等を行うこと	9	9
その他(具体的に記入してください:)	10	10
特になし	11	11

問7 貴事業所で、平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に、介護を理由として離職した人の人数をご記入ください。該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。

女性	男性
人	人

問8 貴事業所では、育児・介護休業取得者がいた際にどのように雇用管理をしていますか。該当する番号を全て○で囲んでください。

	育児休業	介護休業
代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した	1	1
事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた	2	2
派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した	3	3
その他(具体的に記入してください:)	4	4

II セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント

問9 貴事業所では、セクシャルハラスメントを防止するための対策に、どのように取り組んでいますか。「1」～「7」について、該当する番号を全て○で囲んでください。取り組んでいない場合は、「8」を○で囲んでください。

取り組んでいる	就業規則、労働協約等の書面でセクシャルハラスメントについての方針を明確化し、周知した	1
	セクシャルハラスメントについての方針を定めたマニュアル、ポスター、パンフレット等を作成したり、ミーティング時などを利用して説明したりするなどして周知した	2
	管理職に対し、セクシャルハラスメントに関する研修などを行った	3
	職場全体に対してセクシャルハラスメントに関する研修などを行った	4
	相談・苦情対応窓口を設置した	5
	相談・苦情対応窓口担当者への研修を行った	6
	その他(具体的に記入してください:)	7
取り組んでいない	8	

問10 貴事業所では、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(いわゆるマタニティハラスメントなど)を防止するための対策に、どのように取り組んでいますか。「1」～「8」について、該当する番号を全て○で囲んでください。取り組んでいない場合は「9」を○で囲んでください。

取り組んでいる	就業規則、労働協約等の書面で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについての方針を明確化し、周知した	1
	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについての方針を定めたマニュアル、ポスター、パンフレット等を作成したり、ミーティング時などを利用して説明したりするなどして周知した	2
	管理職に対し、妊娠・出産・育児休業等に関する制度の利用やハラスメントに関する研修などを行った	3
	職場全体に対して妊娠・出産・育児休業等に関する制度等の利用やハラスメントに関する研修などを行った	4
	相談・苦情対応窓口を設置した	5
	相談・苦情対応窓口担当者への研修を行った	6
	業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他労働者の実情に応じ、必要措置を行った	7
	その他(具体的に記入してください:)	8
取り組んでいない	9	

Ⅲ 労働時間・休日・休暇

問11 貴事業所の就業規則等で定められた正規の職員・従業員の1日の所定労働時間及び週所定労働時間を記入してください。

1日の所定労働時間	時間	分
週所定労働時間	時間	分

問12 週休制の形態別に適用労働者数を記入してください。

週休制の形態		適用労働者数
週休1日制又は週休1日半制		人
何らかの週休2日制	完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度(注1)	人
	完全週休2日制	人
完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度(注2)		人
計		人

注1) 月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等をいいます。

注2) 月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいいます。

問13 平成29年(または平成29年度)1年間における年次有給休暇について記入してください。

①平成29年(または平成29年度)中に年次有給休暇の取得資格のある労働者数	人
②年間延べ付与日数□(繰越日数を除く。)	日
③年間延べ取得(消化)日数(注)	日

(注)時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、端数は四捨五入してください。

問14 病気休暇制度(就業規則等(慣例も含む)で、本人が業務外の私傷病によって就労できない場合に認められる休暇制度(法定の年次有給休暇を除く。))がありますか。ある場合、病気休暇制度の賃金は支給されますか。該当する番号を1つQで囲んでください。

病 気 休 暇 制 度 あ り	有給	全部	1
		一部	2
	無給		3
病気休暇制度なし			4

問15 貴事業所の正規の職員・従業員において、平成29年又は平成29年度の平均的な残業時間について該当する番号を1つQで囲んでください。

1. 0時間	2. 1～9時間
3. 10～19時間	4. 20～29時間
5. 30～39時間	6. 40～49時間
7. 50～59時間	8. 60～69時間
9. 70～79時間	10. 80時間以上

問16 問15の残業時間は前年又は前年度と比べ増えましたか、それとも減りましたか。増えた場合は「1」～「5」、減った場合は「6」～「10」から該当する番号を全て○で囲んでください。

①残業時間が増えた理由

人員不足	1
受注量の増加又は来店客の増加	2
業務の複雑化(システムの導入、セキュリティの強化、事務手続きの煩雑化等)	3
納期又は事務処理期限の短縮	4
その他(具体的にご記入ください:)	5

②残業時間が減った理由

人員の増員による1人あたり業務量の減少	6
長時間労働対策の実現	7
受注量又は来店客の減少	8
業務の簡素化(システムの導入、事務手続きの簡略化等)	9
その他(具体的にご記入ください:)	10

問17 問15で「3～10」とお答えの方におたずねします。長時間労働の発生状況は、以下のどれに近いですか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

管理職(部長職)で特に多い	1
管理職(課長職)で特に多い	2
その他の管理職で特に多い	3
一般職で特に多い	4
役職に関わらず、特定の部署で多い	5
役職、部署に関わらず全般的に多い	6

問18 貴事業所では、労働時間が長い(残業が多い)従業員に対して、どのような評価・イメージを持っていますか。該当する番号を全て○で囲んでください。

頑張っている	1
責任感が強い	2
仕事ができる	3
周りからの評価が高い	4
周囲からの期待が強い	5
仕事が遅い	6
残業代を稼ぎたい	7
仕事以外にやることがない	8

問19 以下は残業を削減するための取組例です。以下のうち(1)貴事業所で導入されている取組と、(2)貴事業所の残業を削減するために効果的だと思われる取組を全て○で囲んでください。

※なお、「効果的だと思われる取組」については、現在、貴事業所で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には全て○で囲んでください。

	(1)導入されている取組	(2)効果的だと思われる取組
計画的な残業禁止日の設定	1	1
入退時間の管理(入退時間と申請の不一致に関する警告等)	2	2
部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映	3	3
長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	4	4
長時間労働者に対する産業医との面談	5	5
身近な上司(課長、部長等)からの声かけ	6	6
業務内容のたな卸しや不必要な業務の見直し	7	7
業務時間外会議の禁止	8	8
会議の時間や回数の制限(1時間を上限とするなど)	9	9
部下への権限委譲	10	10
取引先との連携や理解の促進	11	11
残業の事前承認	12	12
オフィスの強制消灯	13	13
担当がいなくとも、他の人が仕事を代替できる体制づくり	14	14
その他(具体的にご記入ください:)	15	15
取組は行っていない/特になし	16	16

IV テレワーク

問20 貴事業所ではテレワーク(注)を導入していますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

制度がある	1	} → 問22へお進みください
制度はないが運用している	2	
導入していない	3	} → 問21へお進みください

注)ICT(情報通信技術)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。

問21 テレワークを導入していない理由は何ですか。該当する番号を全て○で囲んでください。

テレワークに適した仕事がないから	1
業務の進行が難しいから	2
導入するメリットがよくわからないから	3
社員の評価が難しいから	4
社内のコミュニケーションに支障があるから	5
周囲の社員にしわ寄せがあるから	6
労働組合や社員から要望がないから	7
情報漏洩が心配だから	8
顧客等外部対応に支障があるから	9
費用がかかりすぎるから	10
人事制度導入に手間がかかるから	11
給与計算が難しいから	12
文書の電子化が進んでいないから	13
その他(具体的にご記入ください:)	14

V 働き方改革の実施状況

問22 貴事業所において実施している働き方改革は何ですか。実施している措置の番号を全て○で囲んでください。

非正規雇用の処遇改善	1
賃金引上げと労働生産性向上	2
長時間労働の是正	3
柔軟な働き方がしやすい環境整備	4
病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進	5
外国人人材の受入れ	6
女性・若者が活躍しやすい環境整備	7
雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実	8
高齢者の就業促進	9
特に実施していない	10
その他(具体的にご記入ください:)	11

「10」を回答 → 問25へお進みください

「10」以外を回答 → 問23へお進みください

問23 貴事業所が働き方改革に取り組む目的は何ですか。該当する番号を全て○で囲んでください。

コンプライアンス(労基法等)への対応	1
優秀な人材の確保	2
従業員満足	3
生産性の向上	4
その他(具体的にご記入ください:)	5

問24 働き方改革実現のために重要なことはどのような点だと思われますか。該当する番号を3つまで○で囲んでください。

経営者の意識改革	1
社員の意識改革	2
取引先の理解	3
人事・労務制度の改定	4
ITの導入	5
事業の継続的な成長	6
その他(具体的にご記入ください:)	7

問25の回答は不要です。

問25 働き方改革を行わない理由として近いものを3つまで○で囲んでください。

すでに働き方改革が達成されているから	1
経営陣の理解を得られていないから	2
社員の理解を得られていないから	3
取引先等、外的要因を考えると着手は難しいと考えるから	4
どこから手をつけて良いかわからないから	5
推進できる人材がないから	6
特に働き方改革が必要とは考えていないから	7
その他(具体的にご記入ください:)	8

ご協力ありがとうございました。

記入漏れがないかもう一度お確かめのうえ、8月31日(金)までにご返送くださるようお願いします。